

Motivação para entrada de voluntários em ONG brasileira

Carlos Eduardo Cavalcante

Universidade Federal da Paraíba – João Pessoa/PB, Brasil

Washington José de Souza

Universidade Federal do Rio Grande do Norte – Natal/RN, Brasil

Anderson Luiz Rezende Mol

Universidade Federal do Rio Grande do Norte – Natal/RN, Brasil

Juarez Azevedo de Paiva

Universidade Federal do Rio Grande do Norte – Natal/RN, Brasil

Recebido em 28/janeiro/2013

Aprovado em 11/agosto/2015

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*

Editor Científico: Nicolau Reinhard

DOI: 10.5700/rausp1217

RESUMO

No presente estudo, propõe-se um modelo estrutural que identifique os motivos para escolher determinada Organização Não Governamental (ONG) para prestar trabalho voluntário. O espaço empírico é a Pastoral da Criança – organismo de ação social da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB) – instituição de base comunitária que tem seu trabalho baseado na solidariedade e na partilha do saber. No referencial teórico apresenta-se o contexto no qual está o voluntariado, em níveis mundial e nacional. Em seguida, discutem-se os diversos conceitos de voluntariado e apresentam-se os modelos teóricos de motivação voluntária. Os estudos de Mostyn (1983) e Cavalcante, Souza, Nascimento e Cunha (2011a, 2011b, 2012) são as principais referências teóricas e empíricas para a construção do modelo testado. A coleta de dados foi feita por meio de questionário fechado com 21 indicadores, em duas visitas a cidades da Diocese de Pesqueira (Pernambuco/PE). Foram aplicados 720 questionários. A amostra foi dividida em duas partes. Na primeira foi feita a Análise Fatorial Exploratória e na segunda a Análise Fatorial Confirmatória, por meio da Modelagem das Equações Estruturais. O exame dos resultados alcançados pelo modelo dos motivos de entrada permite concluir pela validade e pela confiabilidade do instrumento. Assim, as razões para a entrada de voluntários na Pastoral da Criança podem ser explicadas por um conjunto de interações entre estes cinco construtos: Altruísmo, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado.

Palavras-chave: trabalho voluntário, motivação no trabalho voluntário, gestão de ONGs.

Carlos Eduardo Cavalcante, Mestre e Doutor em Administração com Doutorado Sanduiche na *University of North Caroline at Charlotte*, é Professor Adjunto do Departamento de Administração e do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba (CEP 58051-900 – João Pessoa/PB, Brasil).

E-mail: cavalcanteeduardo@gmail.com

Endereço:

Universidade Federal da Paraíba
Departamento de Administração
Cidade Universitária – CCSA – DA
58051-900 – João Pessoa – PB – Brasil

Washington José de Souza, Mestre em Administração, Doutor em Educação, com Pós-Doutorado pela *University of Birmingham*, é Coordenador da Incubadora Organização de Aprendizagens e Saberes em Iniciativas Sociais e Solidárias (OASIS) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (CEP 59078-970 – Natal/RN, Brasil) e Bolsista de Produtividade DT/CNPq.

E-mail: wsouza@ufrnet.br

Anderson Luiz Rezende Mol, Mestre e Doutor em Administração pela Universidade Federal de Lavras, é Professor Associado I da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (CEP 59078-970 – Natal/RN, Brasil), e docente dos Programas de Mestrado e Doutorado em Administração e Ciências Contábeis.

E-mail: mol.ufrn@gmail.com

Juarez de Azevedo Paiva, Graduado em Administração pela Universidade Potiguar, Mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, é Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (CEP 59078-970 – Natal/RN, Brasil).

E-mail: juarez.paiva@ig.com.br

1. INTRODUÇÃO

Durante as décadas de 1960, 1970 e 1980, a América Latina foi conduzida por ditaduras militares e por tradicionais formas verticais de sociabilidade política, como a concentração de propriedade da terra e o clientelismo presente no sistema político. Esse contexto desencorajava a participação civil. Com o retorno da democracia no fim dos anos 1980 e início dos anos 1990, algumas barreiras a essa participação podem estar ruindo. A crise do estado de bem-estar também contribui com esse fenômeno. A mobilização dos recursos humanos parece estar compensando as deficiências estatais e contribuindo com a consolidação da incipiente democracia na América Latina. Esse ambiente pode permitir maior participação dos cidadãos nas políticas públicas e na criação de Organizações Não Governamentais (ONGs) nas suas comunidades preenchendo os espaços deixados pelo Estado, mesmo que se reconheça que o Estado continua investindo em programas sociais de maneira crescente. Nessa conjuntura, o voluntariado assume lugar de destaque no continente latino-americano, pois poderá contribuir com a formação de redes autônomas de atuação social, criando novos espaços de cidadania, em oposição ao Estado onipresente, segundo Fernandes (1994).

Apesar de existirem evidências de comportamentos que hoje são denominados solidariedade ou comportamento pró-social no período pré-colombiano (Alcalá, 2002), somente no Século XIX ganharam destaque. A Igreja Católica estimulou boa parte das ações de caráter social, baseada principalmente no modelo de caridade assistencial (hospitais, orfanatos, asilos, entre outros). Em paralelo já surgiam ações incipientes de atores da sociedade civil em áreas como educação e saúde (Thompson & Toro, 1999). Em comum, essas atividades têm o fato de necessitarem fortemente de voluntários para seu funcionamento. Nesse contexto, a motivação desses indivíduos merece especial atenção. E entender o que motiva essas pessoas a oferecer seu tempo e conhecimento é importante porque as instituições poderão diminuir os custos de recrutar, selecionar e, principalmente, mantê-los nessa atividade.

Autores como McCurley e Lynch (1998) e Hustinx, Cnaan e Handy (2010) afirmam que a motivação no trabalho voluntário é explicada por um conjunto diverso de valores, como o altruísmo, o interesse individual em aprender uma nova competência ou mesmo razões religiosas e sentimentos de culpa. Esse misto de sentimentos, para Martin (1994), Til (1994) e Yeung (2004), é a regra, e não exceção, quando se concluem estudos acerca da motivação voluntária.

A partir desse contexto, busca-se neste estudo conhecer as motivações para a entrada de indivíduos na Pastoral da Criança. Essa instituição atua em todo território nacional e tem como principal atividade o desenvolvimento da criança desde o nascimento até os seis anos de idade. Para cumprir tal tarefa, conta com cerca de 267.000 voluntários. Pela vasta quantidade de voluntários e interesse na área de estudos do

trabalho voluntário, a Pastoral da Criança foi escolhida para ser pesquisada. Inclusive, a instituição teve diminuição de cerca de 14% dos seus voluntários em 2012 em todo País, mas, quando consideradas as regiões brasileiras, o Nordeste obteve a maior porcentagem: 17% (Pastoral da Criança, 2011).

Nesse sentido, os resultados alcançados com este esforço poderão colaborar para o aprimoramento na gestão de pessoas na organização estudada e possíveis testes, por meio de adaptações do instrumento gerado, em outras instituições com perfil semelhante. Assim, espera-se chegar a resultados que sejam relevantes para o melhor entendimento do comportamento organizacional em ações voluntárias, mas, principalmente, oferecer subsídios à Pastoral da Criança para que ela possa gerenciar a rotatividade de voluntários, fato frequente em instituições desse tipo, pela informalidade e pela facilidade de entrada na atividade. Como exemplo, Cavalcante (2005), em contexto de pesquisa semelhante com 13 ONGs da cidade de Natal/RN, concluiu que 62,34% dos voluntários permanecem por até dois anos.

Os resultados deste trabalho podem, também, contribuir com estudos, em nível nacional, dessa agenda. Cavalcante (2012) observou, após pesquisa em artigos, dissertações e teses na área de Administração, no Brasil, a escassez de trabalhos específicos em motivação no trabalho voluntário: apenas 20 estudos no tema nos últimos dez anos. Em comum, esses estudos utilizaram instrumentos de coleta de dados qualitativos, especialmente entrevistas. Assim, buscar melhor entendimento dos motivos para a escolha de determinada ONG, baseando-se em uma perspectiva quantitativa, reforça a contribuição teórico-metodológica desta pesquisa. Deve ser destacado que este artigo é parte de um estudo maior, Cavalcante *et al.* (2012), em que se aplicaram os três eixos da teoria de Vroom – valência, instrumentalidade e expectativa – em um instrumento de coleta com cinco partes: os três eixos de Vroom – representando as expectativas, as motivações para a entrada e as motivações para a permanência –, os motivos de saída e as informações sociodemográficas. Mesmo assim, deixa-se claro que por serem instrumentos e dados diferentes, apesar de relacionados, escolheu-se fazer publicações distintas.

Portanto, compreender os motivos que levam o indivíduo a tornar-se voluntário, por meio da proposição de um modelo teórico, tomando como espaço empírico a Pastoral da Criança, é o objetivo neste estudo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Com a finalidade de dar suporte teórico ao modelo estrutural que será sugerido neste estudo, este referencial será composto pela discussão acerca do conceito de voluntariado e pela relação existente entre o construto motivação e o trabalho voluntário.

2.1. O que é trabalho voluntário?

Cnaan e equipe (Cnaan & Amroffell, 1994; Cnaan, Handy, & Wadsworth, 1996) revisaram cerca de 200 conceitos e por meio

da análise de conteúdo criaram uma definição de voluntariado. A análise demonstrou que todos os conceitos se baseiam na doação de algo – tempo, trabalho e/ou competências –, além de em quatro eixos de discussão. O primeiro é o livre-arbítrio (*free will*), que pode ser influenciado por motivações internas e até pressões externas, como amigos ou família, pressões sociais ou religiosas e até cobranças do mercado de trabalho. O segundo é a disponibilidade e a natureza de remuneração que pode ser nenhuma ou ir até incentivos fiscais de desconto no imposto de renda pessoal (Cnaan & Amroffell, 1994; Cnaan *et al.*, 1996).

O terceiro eixo estuda se a proximidade dos beneficiários pode influenciar na escolha em se voluntariar, isto é, significa saber se estar próximo ao problema (como viver na mesma comunidade) que se quer atenuar pode ter influência na escolha; e o quarto eixo trata do nível de institucionalização da tarefa. Aqui se considera a existência do voluntariado informal, que corresponde a atividades como ajuda a vizinhos e é autogerenciado, não tendo ligação alguma com uma organização (Cnaan & Amroffell, 1994; Cnaan *et al.*, 1996).

Hustinx *et al.* (2010) afirmam que apesar da contundência da definição dos eixos, pesquisas complementares demonstraram baixos níveis de confiabilidade, apesar de reconhecerem que esses eixos conseguem definir o que a maioria das pessoas pensam do trabalho voluntário. Explicam, também, que a grande variedade de tipos de atividades voluntárias dificulta essa definição. Afirmam, ainda, que uma mesma atividade pode ser entendida como voluntária ou não, de acordo com o ponto de vista do executor: um professor pode entender que palestras feitas em uma escola fora do seu horário de expediente são atividade voluntária, outro pode entender que a sua remuneração incluiria esse tipo de trabalho.

Para ajudar nessa definição, Handy, Cnaan, Brudney, Ascoli, Meijs e Ranade (2000), por meio de um estudo entre cinco países (Itália, Índia, Canadá, Holanda e Estados Unidos) com cerca de 2.700 respondentes, concluíram que a percepção de perdas e ganhos auferidos com a atividade voluntária é uma importante variável na classificação de um indivíduo como voluntário. Assim, o indivíduo que tenha maiores custos do que ganhos com a atividade pode ser considerado **mais** voluntário do que aquele que tenha mais benefícios com a tarefa. Essa hipótese combinada com as características do que não é um trabalho voluntário (não é biologicamente essencial, não é trabalho pago, não é trabalho forçado nem escravidão, não é trabalho de cuidador de parentes, nem ajuda espontânea – em eventos como incêndio, por exemplo), além dos quatro eixos de análise, pode classificar uma tarefa como voluntária ou não (Handy *et al.*, 2000; Meijs *et al.*, 2003).

No Brasil, verifica-se que as origens do trabalho voluntário estão fortemente ligadas às iniciativas de caráter religioso, a exemplo de diversos outros países. Entretanto, as semelhanças com outros países terminam nessa característica. Aqui, grande parte dessas associações é legitimada pelo Estado. Essa situação difere em outros países, especialmente nos de origem anglo-

-saxônica, em que o setor voluntário buscou e ainda busca, justamente, maior autonomia em relação ao Estado. Borzarga e Defourny (2001), Ellis e Campbell (2005), Hall (2005, 2006) e Smith (1991) destacam como causa desse fenômeno, entre outras, a busca da autonomia da sociedade norte-americana, na qual os primeiros cidadãos buscaram sobrevivência em lugares inóspitos e isolados, adicionada à busca da independência da colônia inglesa.

No Brasil, por outro lado, um exemplo de legitimação pelo Estado era o Programa Nacional do Voluntariado (PRONAV), da Legião Brasileira de Assistência (LBA), que existiu entre 1979 e o início dos anos 1990 e era coordenado pela Primeira Dama do País. A LBA deixou de existir em decorrência de episódios de questionamento quanto ao uso de recursos ocorridos durante o governo Collor.

Essa situação é, para Landim (2001), fruto de uma relação nem sempre muito clara entre Estado e sociedade, que ocorre especialmente na América Latina. Para a autora, muitas associações participaram dos vícios históricos dessa relação, permeada de corporativismo e patrimonialismo, desacreditando algumas ações filantrópicas, por parecer campo para a troca de favores e o desvio de fundos públicos para mãos privadas. Mesmo assim, Landim (1993, p. 16) reforça a existência de raízes religiosas, sem esquecer a influência do Estado, quando diz:

[...] o que se poderia chamar de associações voluntárias – as entidades privadas de serviços sociais, saúde, educação, criadas durante os três primeiros séculos, no Brasil – existiram basicamente no espaço da Igreja Católica ou sob sua égide, permeadas, portanto, pelos valores da caridade cristã, dentro do quadro do catolicismo que se implantara no país e tendo como pano de fundo as complexas relações dessa instituição com o Estado. Misturando-se público e privado, confessional e civil.

Apresentadas as considerações acerca do conceito do termo voluntário (voluntariado), passa-se aos comentários sobre a relação do trabalho voluntário com o construto motivação.

2.2. Voluntariado e motivação

Latham e Pinder (2005) dizem que motivação é um processo psicológico complexo que resulta de uma interação entre o indivíduo e o ambiente que o rodeia. São diversas as teorias motivacionais já consagradas, como a de Maslow e a de Herzberg. Tamayo e Paschoal (2005) entendem que as teorias motivacionais buscam identificar as fontes de prazer que o trabalhador encontra no seu ambiente de trabalho, e elas podem estar no indivíduo, no ambiente laboral ou em ambos. Contudo, as coincidências com o trabalho voluntário encerram aí. As teorias usadas para entender a motivação, no contexto voluntário, são outras e seu uso se justifica pela diferença que o

trabalhador voluntário tem do trabalhador formal. No entanto, talvez a principal diferença esteja justamente nas motivações (Cnaan & Cascio, 1998; Liao-Troth, 2001; Mesch, Tschirhart, Perry, & Lee, 1998; Pearce, 1983). Cnaan e Cascio (1998), por exemplo, destacam outras diferenças, como a dimensão monetária, o tempo disponibilizado (muitas vezes, algumas horas por semana pelos voluntários), a possibilidade de fazer parte de várias organizações não governamentais simultaneamente, o recrutamento (que comumente é informal), a aceitação de normas e valores organizacionais (que nem sempre acontece) e a relutância das organizações em avaliar o desempenho dos voluntários.

Entender as motivações pode ajudar a perceber o que esses indivíduos buscam com a atividade e pode permitir, aos gestores de organizações voluntárias, o suprimento de tais necessidades. Vários estudos buscaram (e ainda buscam) entender essas motivações, e eles variam de modelos unidimensionais a modelos com cinco ou seis fatores. Unidimensionalmente, os modelos baseiam-se fortemente no altruísmo. Essa percepção está impregnada no próprio conceito do voluntariado. Os conceitos citados anteriormente, neste referencial teórico, sugerem que o altruísmo – autossacrifício sem aparente recompensa pessoal – é elemento fundamental para que ele ocorra: a motivação para voluntariar seria, portanto, a de doação. Esses estudos são discutidos nos parágrafos a seguir.

Bussell e Forbes (2002) reforçam que existem evidências empíricas de que o altruísmo está presente em diversos tipos de atividades voluntárias e citam, por exemplo, a pesquisa de Unger (1991) que encontrou entre as motivações para voluntariar o altruísmo, no qual voluntários se sentiram motivados a doar seu tempo por causa de sua percepção de que outras pessoas na sua comunidade precisavam de sua ajuda para ajudar na solução de seus problemas.

Entretanto, modelos multidimensionais demonstram que a motivação em voluntariar tem outras influências, além do altruísmo, o que leva a crer que esse fenômeno é multidimensionalizado. Cnaan e Goldberg-Glen (1991) concluíram que, além do altruísmo, objetivos sociais e pessoais motivam pessoas a voluntariar. Um dos modelos multidimensionais é o Inventário das Funções do Voluntário (VFI) de Clary, Snyder e Ridge (1992). Musick e Wilson (2008) entendem que ela é a mais conhecida e mais sofisticada teoria de motivação voluntária. Ainda, para Steers e Porter (1991) é uma teoria cognitiva de motivação, pois, vê a motivação como um “hedonismo do futuro”. Essa abordagem busca entender as razões ou os motivos que geram determinadas ações. Para ela, as pessoas buscam o trabalho por creem que ele irá permitir o alcance de determinada necessidade pessoal.

A partir dessa abordagem, Clary *et al.* (1992) criaram o modelo de seis fatores da motivação voluntária. As funções “carreira”, “social” e “proteção” foram avaliadas pelos voluntários como as menos importantes. Por outro lado, as funções “estima”, “intelecto” e “valores” foram avaliadas como as

mais importantes. Mesmo assim, essa avaliação difere entre os grupos. Para os mais jovens, a função “carreira” está entre as mais importantes, o que não ocorre entre os mais velhos.

Outra teoria que aborda a motivação no voluntariado multidimensionalmente é a dos quatro motivos de Batson (2002). Batson (2002) define motivação como comportamentos induzidos por ameaças ou oportunidades relacionadas aos valores do indivíduo e que podem mudar dependendo da situação. Batson (2002) diferencia o seu modelo do funcional, que ele entende ter motivos finitos, e que na sua abordagem, eles são infinitos. Em seu estudo, Batson (2002) simula estar dando conselhos a um gestor público que busca melhorar o envolvimento de sua população nas causas comunitárias.

Apesar de dizer que os motivos são infinitos, Batson (2002) sugere que eles podem ser enquadrados em quatro categorias: egoísmo, altruísmo, principialismo e coletivismo. Para ele, não haveria dúvidas de que as pessoas valorizam o próprio bem-estar e que isso justificaria a existência da categoria “egoísmo” no seu modelo. Entretanto, o egoísmo não é o único valor individual. Batson (1991) afirma que o egoísmo é um motivo forte nas ações humanas, mas que a capacidade humana de doação não está apenas pautada no egoísmo.

3. MODELO TEÓRICO PROPOSTO

3.1. Variáveis para a construção do modelo

Os estudos de Mostyn (1983) e de Cavalcante, Souza, Nascimento e Cunha (2011a, 2011b, 2012) são as principais referências teóricas para a construção do modelo a ser testado. Esses estudos recebem suporte empírico de outros, como os abordados no referencial teórico, e confirmam em diversos contextos de pesquisa a existência dos construtos sugeridos para o modelo em teste.

Mostyn (1983) buscou entender o significado da atividade voluntária por meio de uma hierarquização da atividade voluntária baseada em discursos de indivíduos que foram solicitados a classificar diversas atividades voluntárias de acordo com o valor que ela traria para a sociedade. Os resultados indicaram o agrupamento das ações em cinco grupos: altruístas; para ajudar pessoas em situação de aflição; para fornecer ajuda aos menos afortunados; para melhorar a sociedade; e por interesse próprio. As atividades classificadas como altruístas são as mais valorizadas, colocadas como topo na hierarquia. Por outro lado, atividades que promovem o autointeresse e trazem pouco benefício à comunidade foram alocadas na base da hierarquia.

Foi com base nesse entendimento que Souza, Medeiros e Fernandes (2006) traçaram uma Hierarquia do Trabalho Voluntário, delimitada, em cada nível, pela distinção do valor da ação e por atitudes de sujeitos. Em estudo teórico, eles também concluíram pela existência de uma hierarquia, dessa vez mais aproximada ao contexto brasileiro. Assim, sugeriram a hierarquia apontada a seguir. No Nível do Trabalho Voluntário Altruísta

é factível julgar que a decisão aparece fortemente relacionada ao desejo de promover o bem-estar, por convicção política ou religiosa, mediante doação pessoal à prática e à socialização de iniciativas que atestam qualidades humanas superiores. No Nível do Trabalho Voluntário Afetivo a decisão aparece pautada no (re)encontro com o coletivo. Para o voluntário, estar junto e fazer o bem aos outros transmite a sensação de dever cumprido, de responsabilidade. No Nível do Trabalho Voluntário Amigável a decisão está vinculada à constituição e ao desenvolvimento de redes de sujeitos em situação similar, estando o voluntário interessado em compartilhar valores e fortalecer elos grupais próximos a espaços situacionais que vivencia ou vivenciou. No Nível do Trabalho Voluntário Ajustado a decisão está fundada na busca de competências e habilidades específicas, estando o voluntário interessado no autodesenvolvimento, pela via da ação social, sob reconhecimento de status privilegiado. No Trabalho Voluntário Ajuizado, o cálculo é fator preponderante, estando a ação vinculada à perspectiva da autoproteção, mediada pela ideia da obtenção e/ou preservação de vantagens próprias, ainda que secundariamente vinculadas ao coletivo.

A partir desses modelos conceituais, dos resultados dos estudos de Cavalcante *et al.* (2011a, 2011b, 2012) e de pesquisas

realizadas na literatura específica do tema, foi desenvolvido um instrumento, com quatro ou cinco indicadores em cada fator teórico sugerido, conforme consta na Figura 1.

As sentenças buscam medir a gradação dos motivos que estimularam o indivíduo a escolher a Pastoral da Criança para prestar o trabalho voluntário. O significado dos indicadores foi baseado no construto “instrumentalidade” da Teoria da Expectância de Vroom (1964) e nas características conceituais de cada fator conceitual (Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado).

A instrumentalidade mostra o grau de alcance de determinadas recompensas caso se assuma determinado comportamento e consiste no grau de relação percebido entre o desempenho e a obtenção dos resultados, ou seja, é a percepção da relação desempenho-compensação. Segundo Vroom (1964), o processo de motivação deve ser explicado em função dos objetivos e das escolhas de cada pessoa e das suas expectativas em alcançar tais objetivos.

A escolha dessa teoria justifica-se pela aproximação das características do trabalhador voluntário, qual seja, a decisão individual e não obrigatória em desenvolver esse tipo de atividade produtiva. Ainda, os indicadores em cada construto – Altruísta,

Motivos para Entrada “Por que eu entrei na Pastoral da Criança?”	
Altruísta (Alt1 a Alt5)	Ajustado (Ajust1 a Ajust4)
Entrei na Pastoral para ajudar a gestantes, crianças e seus familiares.	Entrei na Pastoral para aprender a lidar com pessoas.
Entrei na Pastoral para mudar a vida das pessoas.	Entrei na Pastoral para aprender novos conhecimentos.
Entrei na Pastoral para levar esperança aos menos favorecidos.	Entrei na Pastoral para buscar novos desafios.
Entrei na Pastoral para contribuir para que as crianças tenham oportunidade de viver melhor.	Entrei na Pastoral para aprender algo.
Entrei na Pastoral para fazer algo importante.	Ajuizado (Ajuiz1 a Ajuiz4)
Afetivo (Afet1 a Afet4)	Entrei na Pastoral para ser reconhecido.
Entrei na Pastoral para ajudar a comunidade em que vivo.	Entrei na Pastoral para sentir-me melhor como pessoa.
Entrei na Pastoral para reduzir injustiças sociais na minha comunidade.	Entrei na Pastoral para aumentar minha autoestima.
Entrei na Pastoral para melhorar a qualidade de vida da comunidade.	Entrei na Pastoral para me sentir importante.
Entrei na Pastoral para colaborar na busca dos direitos sociais da comunidade.	
Amigável (Amig1 a Amig4)	
Entrei na Pastoral para conhecer pessoas com mesmos interesses.	
Entrei na Pastoral para fazer parte de um grupo.	
Entrei na Pastoral para fazer novos amigos.	
Entrei na Pastoral para preencher tempo livre.	

Figura 1: Fatores e Respectivos Indicadores

Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado – são baseados em motivações específicas ao voluntariado.

O modelo estrutural com cinco fatores é apresentado na Figura 2, que traz os cinco construtos e respectivos indicadores, e tem, portanto, seis variáveis latentes e 21 variáveis observadas. As variáveis observadas são os retângulos. As variáveis latentes são geradas pelas observadas e são os elipses da Figura. Ao lado de cada variável observável (retângulos) estão setas indicadoras da presença de erros de mensuração (e1 a e21). Lopes (2005) destaca que os erros de mensuração mostram as imperfeições de coleta e tratamento de dados. As setas indicam a relação entre as variáveis dependentes e independentes.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo tem como método de abordagem o hipotético-dedutivo. Aqui, parte-se da identificação das motivações de trabalhadores voluntários para a entrada em determinada organização, para sugerir um modelo teórico que consiga descrever, provisoriamente, comportamentos, para futuras

críticas ao modelo sugerido e descobertas de lacunas não preenchidas por ele. Também pode ser classificado como descritivo, do tipo *survey*. Tal natureza de pesquisa observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem os manipular. É especialmente utilizada nas Ciências Humanas e Sociais, manuseando dados e fatos coletados da própria realidade (Cervo & Bervian, 2002).

O instrumento, que tem um enunciado inicial com o objetivo da pesquisa, seguido das questões principais e encerrando com dados socioeconômicos ou demográficos, tem 21 indicadores (no *survey* considerado neste artigo), o que determinaria uma quantidade mínima de 105 indivíduos. A coleta, todavia, alcançou 720 questionários, chegando a 34 sujeitos para cada indicador. Para Hair Jr., Anderson, Tathan, & Black (2005), a quantidade de respondentes deve ser de no mínimo cinco para cada variável do instrumento. Deve ser lembrado que este estudo faz uso de parte do instrumento sugerido por Cavalcante *et al.* (2012), que nessa oportunidade validaram um *survey* com cinco partes: expectativas, motivos de entrada, motivos de permanência, de saída e informações sociodemográficas.

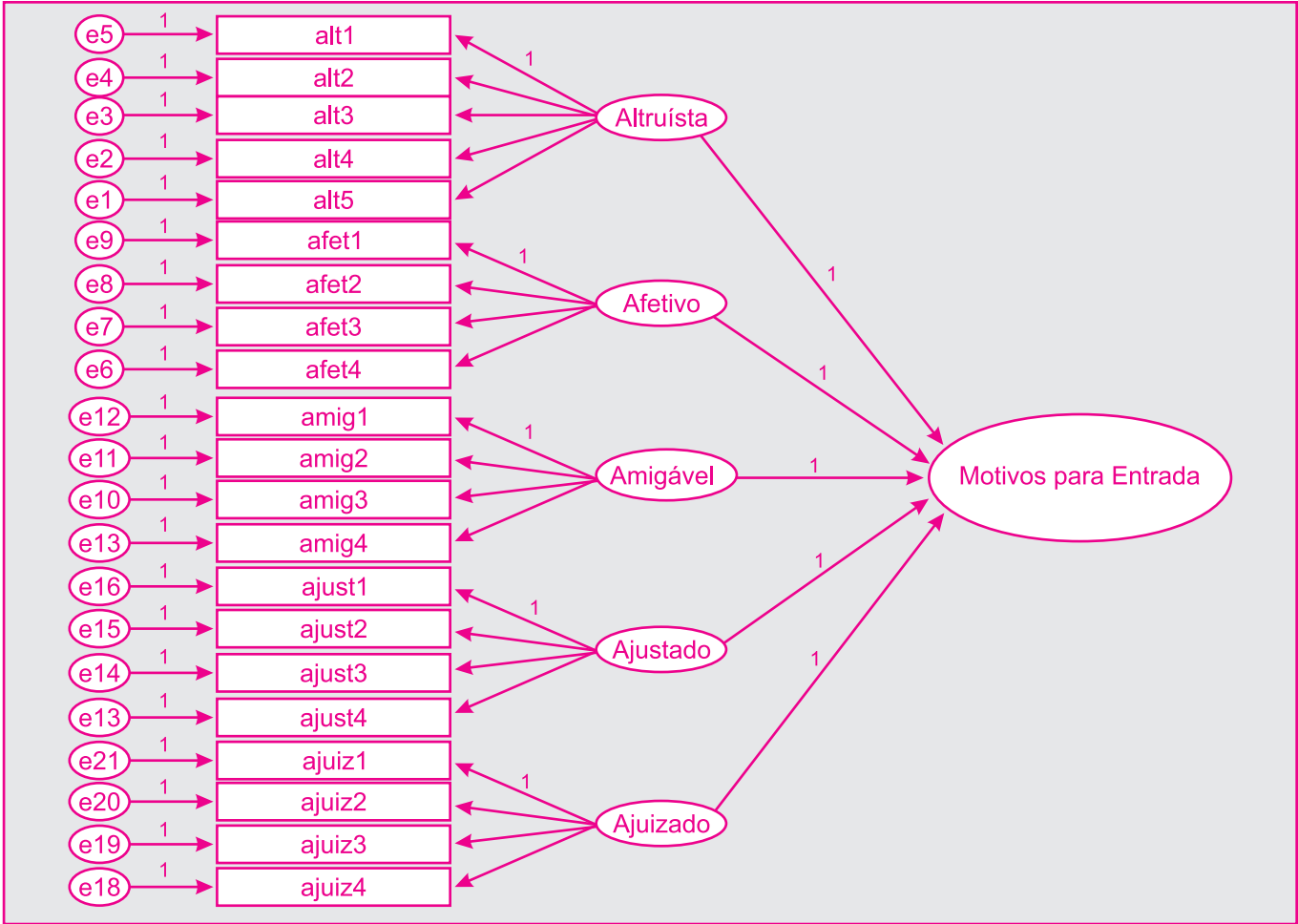


Figura 2: Modelo Estrutural das Motivações para Entrada

O universo desta pesquisa é composto por voluntários permanentes da Pastoral da Criança. Essa diferenciação é necessária, pois a instituição também conta com voluntários eventuais, chamados de “apoio”. A escolha baseou-se na quantidade de voluntários permanentes em cidades do estado de Pernambuco, já que Paraíba e Rio Grande do Norte haviam sido objeto de pesquisa em outra oportunidade (Cavalcante *et al.*, 2011b). Foram feitas duas visitas a cidades da Diocese de Pesqueira/PE. A primeira coleta de dados ocorreu no período entre 30 de maio e 3 de junho de 2011, na cidade Buique. Foram formados grupos com em torno de 15 pessoas, e a equipe de coleta de dados, formada pelo pesquisador e por dois estudantes de graduação, acompanhou o preenchimento e, eventualmente, auxiliou na atividade.

Dessa forma, grande parte dos *missing values* foram sanados, pois, quando entregues, os questionários eram conferidos e retornados para preenchimento dos dados faltantes. Mesmo assim, dois casos foram excluídos por conterem mais de 5% de *missing values*. Ainda, aqueles que apresentaram um dado faltante tiveram a informação não contida substituída pela média, correspondendo a 26 casos (aproximadamente 0,36%). A segunda coleta aconteceu na cidade de Pesqueira/PE, no Seminário São José, no período entre 6 a 8 de julho de 2011, quando se reuniram os coordenadores das cidades dessa Diocese. Cada um deles recebeu um envelope com a quantidade referente ao número de voluntários em cada município. No total, foram recebidos 720 formulários, sendo 480 do município de Buique e 240 dos demais municípios da Diocese de Pesqueira. Esses documentos foram recebidos até dezembro de 2011.

Após a tabulação dos dados foi realizado o teste de Kolmogorov-Smirnov para verificar a normalidade das variáveis e todas foram consideradas não normais. Apesar do teste Kolmogorov-Smirnov ser útil para verificar a normalidade univariada, Marôco (2010) argumenta que, para o uso da modelagem de equações estruturais, pela necessidade de grandes amostras, os testes de ajustamento à distribuição normal tornam-se sensíveis aos pequenos desvios à normalidade, elevando a probabilidade de concluir que a variável não possui distribuição normal quando, de fato, a variável possui distribuição normal (erro do tipo I), caso que pode ter ocorrido na amostra, com 720 sujeitos. Quanto à correlação entre as variáveis, nenhuma alcançou valores acima de 0,80, o que demonstraria existir multicolinearidade entre as variáveis, e poucos valores ficaram abaixo de 0,30.

Em relação às características sociodemográficas, viu-se que a amostra pesquisada alcançou, como perfil-padrão, mulher jovem, casada, com o nível educacional fundamental incompleto, com renda familiar abaixo da metade de um salário-mínimo e agricultora. Apesar de estarem limitados às cidades pesquisadas, os resultados assemelham-se aos apresentados pelos voluntários da Pastoral em todo o País, o que permite uma relativa generalização dos resultados, limitados à instituição pesquisada.

De posse dessa quantidade amostral, 720 sujeitos, a amostra foi dividida em duas partes. Com a primeira foi feita a Análise

Fatorial Exploratória e, com a segunda, a Análise Fatorial Confirmatória, por meio da Modelagem das Equações Estruturais. Buscou-se verificar se os indicadores de motivação do trabalho voluntário gerariam os fatores esperados, de Altruísta até Egoísta. Deve ser destacado o que a Análise Fatorial Exploratória foi implementada apenas para identificar se as dimensões teóricas convergiam para um fator único (conveniência empírica). Para tal decisão a base foi a validade de conteúdo de cada construto.

Neste estudo, a análise exploratória usou como método de extração a Análise dos Componentes Principais, pois o objetivo era combinar variáveis que explicassem o máximo de variância de um fator, como critério de escolha dos fatores, o Autovalor, em que apenas fatores que apresentassem valores maiores do que 1,0 fossem considerados, e como método de rotação de fatores o Varimax, pois se buscava separar variáveis por fator de maneira excludente. Para verificar o teste de aplicabilidade da amostra foram usados o Teste de Adequação da Amostra Kaiser-Meyer-Olkin (*Measure of Sampling Adequacy*) e o Teste de Esfericidade de Barlett. Foi feita também a Análise Fatorial Confirmatória (AFC), por meio da Modelagem das Equações Estruturais, que também é procedimento de redução de variáveis, a partir da agregação de um conjunto de itens. Apesar de a Análise Fatorial Exploratória e a Confirmatória terem, conceitualmente, finalidades semelhantes, no primeiro caso não se sabe qual é a estrutura fatorial do construto e a reunião dos fatores acontece livremente, e no segundo caso a estrutura fatorial é definida *a priori* e testada com a hipótese de aderência do conjunto de itens ao(s) fator(es). Para a AFC, tomam-se como referência as etapas sugeridas por Marôco (2010) que sugere uma série de seis estágios para operacionalização da Modelagem das Equações Estruturais. As etapas são as seguintes:

- estrutura referencial teórica para suportar uma proposta de modelo;
- coleta (ou recolha) dos dados, por meio do instrumento de coleta de dados;
- especificação e identificação do modelo;
- estimação do modelo – escolhido o método da máxima verossimilhança;
- avaliação da qualidade do ajustamento;
- validação do modelo – analisadas a confiabilidade (indicadores de confiabilidade do construto e variância extraída) e a validade dos construtos (validade discriminante e convergente).

Para maiores detalhes acerca da operacionalização da análise fatorial exploratória e confirmatória, sugere-se a leitura de Corrar, Paulo, & Dias Filho (2007), Hair Jr. *et al.* (2005) e Marôco (2010).

5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Agora serão apresentados e discutidos os resultados visando à criação de um modelo estrutural que apresente os motivos

de entrada de voluntários da Pastoral da Criança. De modo geral, os resultados da Análise Fatorial Exploratória e da Confirmatória foram muito bons. Deve ser destacado que se trata da segunda versão do instrumento, visto que existiu outra versão que foi testada e cujos resultados estão em Cavalcante *et al.* (2012). A segunda versão fez uso de alguns indicadores gerados nesse primeiro teste.

Inicialmente são apresentados os resultados de consistência interna dos indicadores, depois a análise fatorial (Teste KMO, Matriz Anti-imagem, Comunalidades, Matriz Rotacionada e Variância Explicada) e, por fim, são descritos os resultados da Modelagem de Equações Estruturais (Medidas de Ajustamento, Estimativas do Modelo e Validade Discriminante).

Para Corrar *et al.* (2007), a confiabilidade é o grau em que uma escala produz resultados consistentes entre as medidas, sendo o Alfa de Cronbach o teste usual que mede a consistência interna dos dados para a mensuração de aspecto teórico latente comum. Os resultados alcançaram valores acima de 0,88, atestando a consistência do questionário.

Note-se que um dos indicadores – “Entrei na Pastoral para preencher tempo livre” – do fator “Amigável” migrou, por sugestão do *software*, para o fator “Ajuizado”. Essa nova configuração foi mantida por semelhança semântica desse indicador com os demais do fator “Ajuizado”. A consistência interna dos indicadores pode ser observada na Tabela 1.

Tabela 1

Consistência Interna dos Indicadores

Variável Latente	Alfa de Cronbach
	Expectativa
Altruísta	0,885 (5 indicadores)
Afetivo	0,895 (4 indicadores)
Amigável	0,882 (3 indicadores)
Ajustado	0,920 (4 indicadores)
Ajuizado	0,930 (5 indicadores)

Os resultados do teste do Alfa de Cronbach podem ser considerados muito bons. Assim, pode-se atestar que o instrumento é consistente e não há necessidade de exclusão de variável alguma do questionário, com base nesses resultados. Em seguida, o teste KMO atestou que a amostra em todos os construtos é adequada para passar pela análise fatorial, conforme consta na Tabela 2.

Já as Matrizes Anti-imagem indicaram que o poder de explicação dos fatores em cada variável utilizada alcançou valores acima de 0,60. Para Corrar *et al.* (2007), valores abaixo de 0,50 são considerados muito pequenos para a análise e, nesse caso, as variáveis deveriam ser retiradas da análise, o que não foi o caso na amostra. Quanto às comunalidades, os valores podem ser observados na Tabela 3.

As comunalidades alcançadas permitem a manutenção de quase todas as variáveis na análise. Hair *et al.* (2005) argumentam que uma variável que apresente comunalidade abaixo de 0,5 não deve ser mantida na análise fatorial. Entretanto, esses autores afirmam que mesmo quando uma comunalidade é considerada baixa, é possível ignorar o valor da variável e interpretar a solução como ela é, posição assumida pela subjetividade inerente à Análise Fatorial. Apesar de abaixo do valor recomendado (0,50), a variável Alt5 (“Fazer algo importante” – 0,456) foi mantida no modelo em teste, por três motivos: primeiro, em virtude de sua importância para a geração do fator a ser testado posteriormente na modelagem; segundo, por ser reconhecida por diversos estudos como uma motivação para entrar no trabalho voluntário (Dolnicar & Randle, 2007; Edwards, 2005; Farrell, Johnston, & Twynam, 1998; Hankinson & Rochester, 2005); e terceiro, por ter sido declarado pelos voluntários da instituição pesquisada, em pesquisa anterior de caráter qualitativo (Souza, Dias, Moura, & Cunha, 2009), como um motivador. Mesmo com a manutenção da variável, todos os fatores alcançaram o valor mínimo de explicação da variância (60%), reforçando a sua manutenção. Ver tabela 4.

A Análise Fatorial Exploratória realizada confirmou a existência dos construtos e respectivos indicadores. Com esse resultado, passa-se à tentativa de confirmação da existência de modelagem dos construtos em uma única estrutura teórica (Figura 2). Para a estimação do modelo de medida de cada um

Tabela 2

KMO e Teste de Bartlett do Construto Altruísta

Teste	Altruísta	Afetivo	Amigável	Ajustado	Ajuizado
KMO	0,852	0,742	0,730	0,837	0,864
Teste de Esfericidade de Barlett – Aprox Qui-Quadrado	885,470	601,847	584,787	1.147,632	1.441,101
Df	10	3	3	6	10
Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Tabela 3

Comunalidades do Modelo de Expectativas – Construtos e Valores

Altruísta		Afetivo		Amigável		Ajustado		Ajuizado	
Alt1	0,714	Afet1	0,657	Amig1	0,772	Ajust1	0,861	Ajuiz1	0,704
Alt2	0,757	Afet2	0,762	Amig2	0,852	Ajust2	0,839	Ajuiz2	0,830
Alt3	0,739	Afet3	0,823	Amig3	0,805	Ajust3	0,873	Ajuiz3	0,786
Alt4	0,686	Afet4	0,773			Ajust4	0,661	Ajuiz4	0,789
Alt5	0,456							Ajuiz5	0,809

Tabela 4

Matriz Rotacionada e a Variância Explicada do Construto Ajuizado

Altruísta		Afetivo		Amigável		Ajustado		Ajuizado	
Alt1	0,855	Afet1	0,810	Amig1	0,879	Ajust1	0,928	Ajuiz1	0,839
Alt2	0,887	Afet2	0,873	Amig2	0,923	Ajust2	0,916	Ajuiz2	0,911
Alt3	0,882	Afet3	0,907	Amig3	0,897	Ajust3	0,935	Ajuiz3	0,887
Alt4	0,826	Afet4	0,879			Ajust4	0,813	Ajuiz4	0,888
Alt5	0,638							Ajuiz5	0,900
Variância	70%		75%		81%		81%		78%

dos construtos, foi utilizado o método da máxima verossimilhança – ML, e para a identificação do modelo foi verificada a existência dos graus de liberdade, por meio do *software* IBM SPSS Amos 18.0. Para essa análise foram excluídos trinta casos (*outliers*) por apresentarem valores extremos da distância de Mahalanobis (D2).

A apreciação da escala de mensuração para as motivações para entrada do trabalhador voluntário levou em consideração a estrutura dos construtos Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado. Os primeiros resultados gerados não apresentaram bons índices de ajuste. Na Tabela 5, são apresentadas as medidas de ajustamento, que têm como referência os níveis de aceitação sugeridos por Hair *et al.* (2005).

Os resultados alcançados pelo CFI = 0,915 indicam um bom ajustamento, mas esse valor isoladamente não garante a aceitação do modelo. Isso ocorreu porque os valores do RMSEA = 0,09, GFI = 0,836 e o Qui-quadrado normalizado = 4,02 não alcançaram bons índices, o que demonstra ajuste pobre do modelo aos dados amostrais, indicando, portanto, que o modelo deve ser reespecificado.

Assim, passou-se à observação dos índices de modificação sugeridos pelo *software*. Esses índices auxiliam a detectar mudanças na especificação do modelo que, caso sejam executadas, melhorariam os resultados obtidos. Deve ser destacado

que possíveis mudanças no modelo devem ter suporte teórico. Portanto, correlacionar erros de mensuração de indicadores que, a princípio, não tenham relação teórica alguma deve ser procedimento a evitar. Dessa forma, foram correlacionados os erros de variáveis observadas que estavam agrupadas em um mesmo fator, pois todas têm sentido semântico semelhante.

Seguindo com a reespecificação do modelo, também foram correlacionados erros de mensuração em fatores diferentes. O'Brien (1994) afirma que, se dois fatores são fortemente correlacionados, então a correlação entre seus erros pode ser executada. Byrne (2010) afirma, por sua vez, que, para que se correlacionem erros de mensuração de fatores distintos, há de existir suporte teórico para tal decisão. Nesse contexto foram executadas duas correlações entre variáveis observadas dos construtos “Amigável” e “Ajustado”. Esses construtos tratam de motivações de afiliação a um grupo e da busca de autodesenvolvimento, ambas por meio da atividade voluntária. Essas correlações justificam-se por dois motivos, um de cunho teórico e outro de cunho empírico.

A justificativa de cunho teórico tem suporte em outros estudos sobre motivação no voluntariado que concluíram pela existência de motivações que agregassem comportamentos de socialização e de busca de conhecimentos. Kemp (2002) encontrou entre as motivações dos seus pesquisados a intenção

Tabela 5

Medidas de Ajustamento do Modelo de Expectativas do Voluntário

Índices	Resultados	Nível de Aceitação
Qui-quadrado	719,592	-
Graus de liberdade (g.l.)	179	Maior do que 1
Nível de probabilidade	0,000	Acima de 0,05
Medidas Absolutas de Ajustamento		
Raiz do erro quadrático médio aproximado (RMSEA)	0,09	Inferior a 0,08
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	0,836	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	4,02	Entre 0 e 3
Medidas Incrementais de Ajustamento		
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	0,915	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	0,890	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	0,900	Acima de 0,90

de melhorar habilidades profissionais e sociais. No mesmo estudo outra motivação foi a da aprendizagem por meio de outras pessoas. No estudo conduzido por Sinclair, Dowson e Thistleton-Martin (2006), entre outras motivações, a da partilha do conhecimento figurou no discurso dos seus pesquisados.

No campo empírico, um dos objetivos da Pastoral da Criança pode ter influenciado essa ocorrência: a partilha do saber. Com essa correlação, assume-se que um dos interesses dos voluntários, em se juntar à Pastoral, é o de aprender novos conhecimentos e que, aprendendo a lidar com pessoas, poderão fazer novos amigos. Assim, a decisão de executar duas correlações entre os erros de mensuração de variáveis observadas, de dois fatores diferentes, é justificada. Com a inclusão desses novos parâmetros, o modelo reespecificado apresentou avanços significativos nos seus índices de ajuste, auxiliando na decisão de aceitar o modelo em teste. O resultado das medidas de ajustamento pode ser observado na Tabela 6.

Os novos valores demonstraram que o modelo reespecificado apresentava bons níveis de ajuste, como pode ser observado nos valores do RMSEA, GFI, $\chi^2/g.l.$, CFI, NFI e TLI, bem como na melhora dos índices de ajustamento parcimonioso. Entretanto, deve-se reconhecer que o nível de probabilidade do qui-quadrado não alcançou os valores esperados.

Tal fato pode ser consequência da sensibilidade desses resultados à não normalidade dos dados e da quantidade de pesquisados, que pode ser considerada elevada. Em relação a essas ocorrências, Hair Jr. *et al.* (2005) destacam que quando não há normalidade multivariada, isso influencia a estatística de qui-quadrado. Quanto à não normalidade, Byrne (2010) afirma que dados não normais, utilizando as técnicas de estimativa ML (Máxima Verossimilhança), tornam o valor de χ^2 excessivamente grande, que poderia ser um valor falso em virtude do

tamanho amostral. Diante dessas justificativas, assume-se que o modelo não precisa ser reespecificado novamente.

Antes da decisão de aceitação ou rejeição do modelo deve ser verificada a sua validação. Para tanto, Hair Jr. *et al.* (2005) sugerem que seja avaliada a confiabilidade composta do construto e a respectiva variância extraída. Primeiro, calculou-se a confiabilidade composta e a variância extraída e, em seguida, a validade convergente e a validade discriminante do modelo reespecificado.

Para Hair Jr. *et al.* (2005), a confiabilidade composta é uma medida da consistência interna dos indicadores do construto com o grau em que eles representam o construto não observado, e a variância mede a quantia total de variância dos indicadores computada pela variável latente. Essas medidas são alcançadas por meio das fórmulas contidas na Figura 3.

Hair Jr. *et al.* (2005) recomendam que a estimativa para a confiabilidade dos construtos deve apresentar valores de referência iguais ou superiores a 0,70 e, para a variância extraída, o limite recomendável deve ser um valor igual ou superior a 0,50. Assim, de modo geral foram alcançados bons resultados. A confiabilidade composta dos cinco construtos em teste apresenta consistência interna em níveis considerados muito bons (entre 0,79 e 0,93) e a variância extraída variou de 0,50 a 0,79. Significa dizer que as variáveis observáveis Alt1 a Alt5 pertencem ao construto Altruísta, que as variáveis observáveis Amig1 a Amig4 pertencem ao construto Amigável e assim nos demais construtos. Essa constatação é reforçada pelos valores da validade convergente. Para Hair Jr. *et al.* (2005), a validade convergente avalia o grau em que duas medidas do mesmo conceito estão correlacionadas. Assim, quando os itens que constituem o construto apresentam correlações positivas e elevadas entre si, o comportamento das variáveis observáveis pode ser explicado por tal fator.

Tabela 6

**Medidas do Ajustamento do Modelo Reespecificado das Expectativas do Voluntário
Comparado ao Modelo Inicial Especificado**

Índices	Resultados		Nível de Aceitação
	Modelo Inicial	Modelo Reespecificado	
Qui-quadrado	719,592	373,867	-
Graus de liberdade (g.l.)	179	164	Maior do que 1
Nível de probabilidade	0,000	0,000	Acima de 0,05
Medidas Absolutas de Ajustamento			
Raiz do erro quadrático médio aproximado (RMSEA)	0,09	0,05	Inferior a 0,08
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	0,836	0,901	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	4,02	2,28	Entre 0 e 3
Medidas Incrementais de Ajustamento			
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	0,915	0,970	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	0,890	0,947	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	0,900	0,961	Acima de 0,90
Medidas de Parcimônia de Ajustamento			
Índice de parcimônia ajustado (PGFI)	0,648	0,640	Acima de 0,60
Índice de parcimônia normalizado (PNFI)	0,759	0,740	Acima de 0,60
Índice de parcimônia comparativo (PCFI)	0,780	0,757	Acima de 0,60

Cálculo de Confiabilidade

$$\text{Confiabilidade de Construto} = \frac{(\text{soma de cargas padronizadas})^2}{(\text{soma de cargas padronizadas})^2 + \text{soma de erro de mensuração dos indicadores}}$$

Cálculo de Variância Extraída

$$\text{Variância Extraída} = \frac{\text{soma de cada uma das cargas padronizadas ao quadrado}}{\text{soma de cada uma das cargas padronizadas ao quadrado} + \text{soma de erro de mensuração dos indicadores}}$$

Figura 3: Fórmulas para Cálculo da Confiabilidade Composta e da Variância Extraída

Fonte: Hair Jr. et al. (2005).

Para a avaliação da validade convergente foi utilizado o critério sugerido por Steenkamp e Van Trijp (1991). Para eles, a validade convergente de um construto é medida por meio do exame das cargas fatoriais dos indicadores na variável latente. Verifica-se, então, que com cargas fatoriais significativas (valor de C.R. = $t > 2,58$) e correlações fortes ($>0,50$) todas as variáveis estão forte e significativamente relacionadas aos

respectivos construtos. A variância extraída dos construtos excedeu o valor de 0,50 (entre 0,50 e 0,79), significando que a variância dos indicadores é explicada pelos construtos em pauta. Além disso, os valores alcançados pelos indicadores nos seus coeficientes de determinação (R^2) ajudam na aceitação do modelo (valores entre 0,525 e 0,914). Para Hair Jr. et al. (2005), quanto maior o valor de R^2 , que varia de 0 a 1, maior

o poder de explicação e, portanto, melhor a previsão da variável dependente, no caso deste estudo os construtos Altruísta e demais. Destaca-se o valor obtido pelo construto Ajuizado, que foi 16% (0,157).

Em seguida, passa-se à avaliação da validade discriminante. Marôco (2010) afirma que essa análise verifica se o construto estudado não está correlacionado com construtos que operacionalizam fatores diferentes e, portanto, os itens que refletem uma variável latente não estão correlacionados com outros fatores. Para tanto, é feita a comparação da variância extraída de um construto e de sua variância compartilhada com os demais. A Tabela 7 traz os resultados dessa análise.

A combinação dos resultados da validade discriminante permite afirmar que cada construto é diferente dos demais, pois apresenta maiores valores nas variâncias extraídas individualmente do que nos valores compartilhados. Conforme os resultados alcançados, após a reespecificação do modelo de expectativas do trabalho voluntário, pode-se assumir que ele está ajustado, mantendo-se a estrutura sugerida para o teste. Essa afirmação é suportada pelos resultados alcançados na fase confirmatória da análise do modelo. Todos os índices avaliados alcançaram níveis bons/muito bons. A fase confirmatória teve como amostra 350 voluntários, com a retirada de cinco *outliers*. O modelo ajustado é apresentado na Figura 4.

Diante desses dados obtidos nas fases exploratórias e confirmatórias do modelo, pode-se afirmar que as motivações para entrada dos trabalhadores voluntários da Pastoral da Criança são formadas e influenciadas positivamente pelas variáveis latentes “Altruísta”, “Afetivo”, “Amigável”, “Ajustado” e “Ajuizado” e respectivos indicadores.

5.1. Discussão dos resultados

Os resultados alcançados pelo modelo dos motivos de entrada permite afirmar que a razão para tal comportamento do voluntário da Pastoral da Criança pode ser explicada por um conjunto de interações entre estes cinco construtos: Altruísmo, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado. Tais resultados permitem algumas constatações.

A primeira constatação é que se confirma que uma noção de autossacrifício por parte do voluntário é um dos preditores da motivação para entrada dos voluntários pesquisados. Esse comportamento é da natureza do conceito do voluntariado, que sugere a doação de tempo, trabalho e talento para causas de interesse social e comunitário. Os conceitos citados no referencial teórico deste estudo sugerem que o altruísmo – autossacrifício sem aparente recompensa pessoal – é elemento importante para que ele ocorra: a motivação para voluntariar seria, portanto, a de doação. Outros trabalhos também concluíram pela existência de um construto com essas características, em níveis nacional e internacional.

Clary *et al.* (1992) também concluíram em suas pesquisas que características motivacionais influenciadas pelo altruísmo estimulariam o indivíduo a se tornar voluntário. Para eles, pessoas voluntariam com a finalidade de satisfazer necessidades/motivos pessoais e se mantêm na atividade caso essas necessidades/motivos sejam alcançadas. Um desses motivos foi nomeado por eles como a função “valores”. Essa função descreve quanto um indivíduo busca demonstrar valores relacionados ao altruísmo ou ao humanitarismo. Um dos seus indicadores é “Sinto que é importante ajudar outros”. Esse construto mede a possibilidade de um serviço voluntário oferecer aos indivíduos a oportunidade deles expressarem valores relacionados ao altruísmo e preocupações humanitárias pelos outros. Assim, o construto “Altruísta”, por meio de comportamentos como “Entrei na Pastoral para ajudar a gestantes, crianças e seus familiares”, “Entrei na Pastoral para mudar a vida das pessoas”, “Entrei na Pastoral para levar esperança aos menos favorecidos”, “Entrei na Pastoral para contribuir para que as crianças tenham oportunidade de viver melhor” e “Entrei na Pastoral para fazer algo importante”, é capaz de auxiliar na explicação da motivação para entrada dos voluntários da Pastoral da Criança.

A segunda constatação, a partir dos resultados alcançados, é que motivos ligados ao sentimento de auxílio a sujeitos e comunidades em situações de exceção também são preditores da motivação para entrada de voluntários da Pastoral da Criança. Outras pesquisas chegaram a resultados semelhantes. No

Tabela 7

Matriz de Variâncias Extraídas e Compartilhadas dos Construtos

	Altruísta	Afetivo	Amigável	Ajustado	Ajuizado
Altruísta	0,707				
Afetivo	0,190	0,610			
Amigável	0,150	0,480	0,650		
Ajustado	0,110	0,390	0,640	0,680	
Ajuizado	0,008	0,002	0,170	0,200	0,720

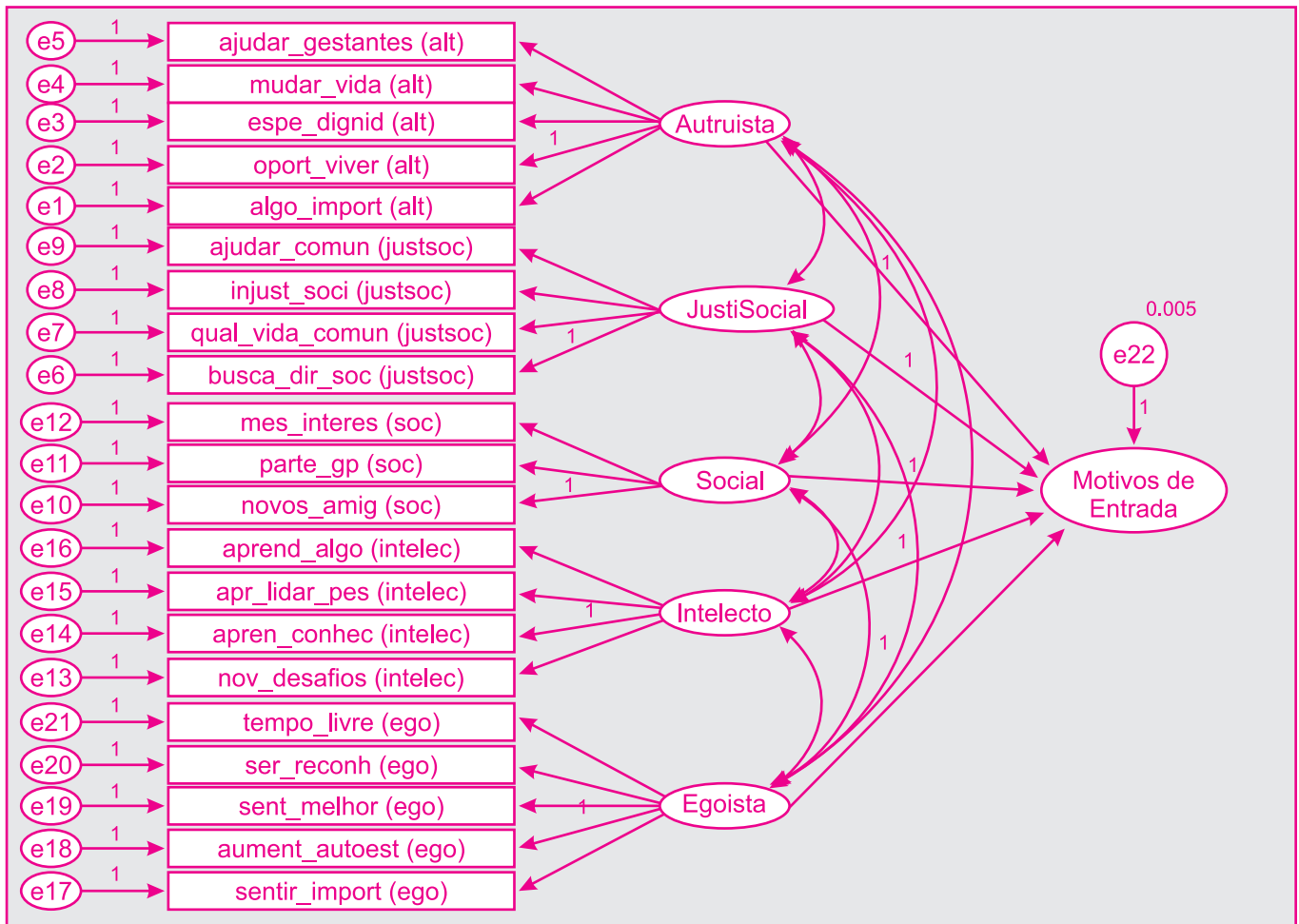


Figura 4: Modelo Ajustado dos “Motivos para Entrada”

Peru, Cervantes (2004) realizou estudo qualitativo com residentes da Região Metropolitana de Lima, membros ativos das organizações de juventude por mais de dois anos e que eram líderes em suas organizações. Os motivos mais citados foram fazer parte de uma organização, promover justiça social na sua comunidade, e compartilhar experiências e conhecimentos. Do mesmo modo, Hibbert, Piacentini e Al Dajani (2003) buscaram entender a participação de voluntários moradores de dada localidade em uma cooperativa de venda de alimentos. Entre outras, “colaborar com a melhoria social” estava entre as motivações. O construto “coletivismo” de Batson (1991, 2002), que seria a ação com o objetivo final de aumentar o bem-estar de um grupo, também pode ser equiparado ao construto “Afetivo” desta pesquisa.

Assim, o construto “Afetivo”, por meio de comportamentos como “Entrei na Pastoral para ajudar a comunidade que vivo”, “Entrei na Pastoral para reduzir injustiças sociais na minha comunidade”, “Entrei na Pastoral para melhorar a qualidade de vida da comunidade”, “Entrei na Pastoral para colaborar na busca dos direitos sociais da comunidade”, é capaz de auxiliar

na explicação dos motivos para entrada dos voluntários da Pastoral da Criança.

A terceira constatação é que motivos vinculados à percepção de estar contribuindo para o bem-estar social, sob perspectiva amistosa, em que o voluntário se sente compartilhando algo próprio com alguém em dado espaço organizacional, também são preditores da motivação para entrada de voluntários da Pastoral da Criança. Do mesmo modo, outros estudos concluíram pela existência de um construto com essas características.

Clary *et al.* (1998) têm igualmente em seu modelo teórico um construto com características de relacionamento com outras pessoas. Para eles, o voluntariado pode oferecer oportunidades de fazer amigos ou mesmo de engajar-se em atividades percebidas como importantes para outras pessoas. Indicadores como “Meus amigos são voluntários”, “Pessoas próximas são voluntárias” e “Pessoas que conheço compartilham interesse em serviços comunitários” confirmam a existência de motivações de afiliação entre os voluntários. Ainda em nível internacional, Anderson e Shaw (1999) concluíram que a atividade voluntária tem motivações como “Fazer novos amigos” ou “Conhecer

pessoas”, comportamentos claramente ligados aos indicadores que compõem esse construto.

No Brasil, Sampaio (2004) também percebeu que “Estabelecer contatos interpessoais afetuosos” está no rol de motivadores entre os voluntários de uma creche. Então o construto “Amigável”, por meio de comportamentos como “Entrei na Pastoral para conhecer pessoas com mesmos interesses”, “Entrei na Pastoral para fazer parte de um grupo” e “Entrei na Pastoral para fazer novos amigos”, é capaz de auxiliar na explicação da motivação dos voluntários da Pastoral da Criança.

A quarta constatação é que motivos de aprimoramento social não centrados em temas cruciais ou aflitivos, mas que transmitem ao voluntário a sensação de estar, simultaneamente, promovendo a si próprio e a vida do receptor sob uma interação grupal, por meio de ações que estimulem o intelecto via voluntariado, também são preditores da motivação para entrada de voluntários da Pastoral da Criança. Outros pesquisadores reforçam a existência desse grupo de motivadores.

Vitner, Shalom e Yodfat (2005) pesquisaram cerca de 4.200 voluntários em um serviço de aconselhamento a idosos que atua em Israel. Entre seus resultados citam que a “Aprendizagem” e a busca por “Alargar horizontes” estão entre as motivações dos voluntários pesquisados. Há, também, entre os construtos do modelo de Clary *et al.* (1998), um que descreve motivações ligadas à busca de conhecimentos. Eles delineiam a oportunidade dos voluntários em obter novos conhecimentos ou de exercitar habilidades e capacidades que poderiam ficar sem uso, caso não existisse a oportunidade do trabalho voluntário. Na pesquisa de Clary *et al.* (1998), esse construto mede o quanto os voluntários esperam receber em benefícios relacionados ao autodesenvolvimento e à aprendizagem por meio dessa atividade.

Portanto, o construto “Ajustado” e seus indicadores, “Entrei na Pastoral para aprender a lidar com pessoas”, “Entrei na Pastoral para aprender novos conhecimentos”, “Entrei na Pastoral para buscar novos desafios” e “Entrei na Pastoral para aprender algo”, auxiliam na explicação da motivação para entrada dos voluntários da Pastoral da Criança.

A quinta constatação é que motivos centrados na sensação de privilégios, de *status* e de proteção, que refletem o interesse do voluntário na construção e projeção de sua autoimagem ou promoção pessoal, também são preditores da motivação para entrada de voluntários da Pastoral da Criança. Do mesmo modo, outros esforços de pesquisa contribuíram com a percepção da existência de um construto com essas características.

O modelo sugerido por Clary *et al.* (1998) afirma que o fator “Estima” apresenta razões próprias ao ego para se manter na atividade voluntária almejando alcançar objetivos positivos com a atividade. Variáveis como “O voluntariado me faz sentir importante”, “O voluntariado aumenta minha autoestima” e “O voluntariado me faz sentir útil” são parte do construto sugerido por eles para descrever motivações ligadas ao ego. Batson (2002) também concluiu pela existência de um fator que aumentaria o bem-estar do voluntário, como consequência

à execução dessa tarefa. Para ele não haveria dúvidas de que as pessoas valorizam o próprio bem-estar e que isso justificaria a existência da categoria “Egoísmo” no seu modelo. Ele reconhece que o egoísmo é motivo forte nas ações humanas, mas que a capacidade humana de doação tem outras influências, além dele.

Então, o construto “Ajuizado”, por meio de comportamentos como “Entrei na Pastoral para ser reconhecido”, “Entrei na Pastoral para sentir-me melhor como pessoa”, “Entrei na Pastoral para aumentar minha autoestima”, “Entrei na Pastoral para me sentir importante” e “Entrei na Pastoral para preencher tempo livre”, é capaz de auxiliar na explicação da motivação para entrada dos voluntários da Pastoral da Criança.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito neste estudo foi identificar as razões que conduzem um indivíduo ao trabalho voluntário, em especial na Pastoral da Criança, considerando a hipótese de que esses motivos são compostos por cinco construtos teóricos que apresentam caracteres altruístas, de justiça social, de afiliação, de autodesenvolvimento e egoístas. Desse modo, pode-se assumir que essas características são capazes de explicar as motivações para entrada no trabalho voluntário, de voluntários brasileiros ligados a instituições com apelo religioso.

Foi mostrado, neste estudo, que a motivação do trabalhador voluntário ainda é construto em edificação – vide declaração da Organização das Nações Unidas (ONU, 2011) –, que, mesmo após dez anos do ano do voluntário, ainda se pretende, nos próximos anos, buscar maior aprofundamento no estudo desse tema.

Essa constatação pode trazer benefícios para os voluntários, bem como ajudar na gestão da instituição pesquisada em diversos aspectos, que vai muito além de alcançar seus objetivos, a custo baixo, como destacam os críticos da atividade voluntária que o entendem como o uso de mão de obra de baixo custo. De início, permite o aumento do bem-estar dos voluntários, pois já se reconheceu, teórico e empiricamente, que a atividade traz benefícios também para os que a executam, além de auxiliar na diminuição das mazelas sociais dos atendidos. Em seguida, por serem, os voluntários, em sua grande maioria, moradores das regiões que eles atendem, essa atividade estimula a participação desses indivíduos – voluntários e atendidos – nas vidas social e política de suas comunidades. Para a Pastoral da Criança, com tais informações os gestores podem planejar estratégias para melhor acompanhar os voluntários. Estratégias de recrutamento e seleção podem ter como referência as razões que conduzem indivíduos a escolher ser voluntários, motivos esses declarados no modelo, que podem esclarecer, antes mesmo da entrada do voluntário na ONG, o que ele espera da atividade. Os resultados alcançados também permitem outras observações: destaca-se a capacidade de explicação que o construto “Ajuizado” alcançou. Esse construto é capaz, sozinho, de explicar cerca de 16% das expectativas dos voluntários.

Os resultados alcançados apontam algumas lacunas que podem permitir oportunidades para estudos futuros: apesar de apresentarem bons índices de ajustamento e bons níveis de predição, como os citados nos parágrafos anteriores, os construtos “Altruísta” e “Afetivo” alcançaram baixos valores de explicação nas amostras pesquisadas. Outro teste desse instrumento, em outro espaço organizacional, ou na mesma Instituição em ambiente distinto, pode trazer novas luzes sobre esse fenômeno.

Desse modo, não se pode descartar a possibilidade de existência de outras variáveis e até de outros construtos que não os indicados nos modelos aceitos. Essa possibilidade reforça que, mesmo que os modelos aceitos sejam os de melhor ajuste alcançado, eles não são necessariamente a única representação da realidade. Ainda se reconhece a possibilidade de inadequação desse instrumento a outras organizações voluntárias; então, futuras utilizações devem ser inicialmente testadas.

Poderão ainda ser buscadas outras oportunidades de validação desse instrumento em outros contextos geográficos

ou mesmo em outras instituições voluntárias, com o objetivo de reforçar a validade já alcançada ou de melhoramentos e adaptações futuras, reforçando que o instrumento criado não pretende limitar a compreensão do fenômeno apenas na Pastoral da Criança, mas ao trabalho voluntário em geral, mesmo que se reconheça como ponto forte da instituição participante ter em sua essência as motivações religiosas, que permeiam grande parte, o que pode limitar a generalização dos dados. Também deve ser considerada a aplicação do instrumento em outros tipos de organizações com atividades voluntárias distintas às da Pastoral da Criança ou mesmo de atividade voluntária eventual, como a participação de voluntários em eventos esportivos.

Mesmo diante das limitações da aplicação em uma instituição, com características específicas, em dada região geográfica, o que minimiza o poder de generalização do modelo validado, acredita-se que a estrutura teórica poderá ter implicações sobre a gestão de organizações não governamentais no Brasil, especialmente na gestão do seu voluntariado. ♦

REFERÊNCIAS

- Alcalá, C. (2002). *Voluntarios en Chile: Lo plural e lo diverso*. Santiago: LOM Editores.
- Anderson, M. J., & Shaw, R. N. (1999). A comparative evaluation of qualitative data analytic techniques in identifying volunteer motivation in Tourism. *Tourism Management*, 20(1), 99-106. doi:10.1016/S0261-5177(98)00095-8
- Batson, C. D. (1991). *The altruism question: Toward a social-psychological answer*. Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates.
- Batson, C. D. (2002). Addressing the altruism question experimentally. In S. G. Post, L. G. Underwood, J. P. Schloss, & W. B. Hurlbut (Eds.), *Altruism and altruistic love: Science, philosophy, and religion in dialogue* (pp. 89-105). New York: Oxford University Press. doi:10.1093/acprof:oso/9780195143584.003.0010
- Borzaga, C., & Defourny, J. (2001). *The emergence of social enterprise*. London: Routledge, 2004.
- Bussell, H., & Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7(3), 244-257. doi:10.1002/nvsm.183
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. (2.ed.). (Multivariate Applications Series). New York: Taylor & Francis Group.
- Cavalcante, C. E. (2005). Desenho do trabalho e comprometimento organizacional: Um estudo em voluntários da cidade de Natal/RN. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil.
- Cavalcante, C. E. (2012). Motivação no trabalho voluntário: Expectativas e motivos na Pastoral da Criança. 204 f. Tese de Doutorado em Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil. Disponível em <http://repositorio.ufrn.br:8080/jspui/handle/123456789/12075>
- Cavalcante, C. E., Souza, W. J. de, Nascimento, M. A. A., & Cunha, A. S. R. da. (2011a). Elementos do trabalho voluntário: Motivos e expectativas na Pastoral da Criança de João Pessoa/PB. *RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 10, 98-110. doi:10.5329/RECADM.20111001007
- Cavalcante, C. E., Souza, W. J. de, Nascimento, M. A. A., & Cunha, A. S. R. da. (2011b). Motivação no trabalho voluntário: Delineamento de estudos no Brasil. *Anais do V Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social*, 2011, Florianópolis: Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social.
- Cavalcante, C. E., Souza, W. J. de, Nascimento, M. A. A., & Cunha, A. S. R. da. (2012). “Por que sou voluntário?": Etapa de construção de escala. *Revista Pretexto*, 13(2), 76-90.
- Cervantes, D. T. (2004, Diciembre). Acercamiento a la experiencia subjetiva del voluntariado social en organizaciones juveniles. disPerSión. *Revista Electrónica del Instituto Psicología y Desarrollo*, 1(3), 1-12. ISSN 1811-847X. Disponível em http://risalac.cepal.org/archivos_recursos/231/3_tarazona.pdf
- Cervo, A. L., & Bervian, P. A. (2002). *Metodologia científica*. (5.ed.). São Paulo: Prentice Hall.
- Clary, E. G., Snyder, M., & Ridge, R. (1992). Volunteers' motivations. *Nonprofit Management and Leadership*, 2(4), 333-350. doi:10.1002/nml.4130020403

REFERÊNCIAS

- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivation of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
doi:10.1037/0022-3514.74.6.1516
- Cnaan, R. A., & Amroffell, L. M. (1994). Mapping volunteer activity. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(4), 335-351.
doi:10.1177/089976409402300404
- Cnaan, R. A., & Cascio, T. (1998). Performance and commitment: Issues in management of volunteers in human service organizations. *Journal of Social Service Research*, 24(3/4), 1-37.
doi:10.1300/J079v24n03_01
- Cnaan, R.A., & Goldberg-Glen, R.S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269-284.
doi:10.1177/0021886391273003
- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383.
doi:10.1177/0899764096253006
- Corrar, L.J., Paulo, E., & Dias Filho, J. M. (2007). *Análise multivariada para os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia*. FIPECAFI – Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras. São Paulo: Atlas.
- Dolnicar, S., & Randle, M. (2007). What motivates which volunteers? Psychographic heterogeneity among volunteers in Australia. *Voluntas – International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 18(2), 135-155.
doi:10.1007/s11266-007-9037-5
- Edwards, D. (2005). *Understanding the organization of volunteers at visitor attractions*. Disponível em <http://handle.uws.edu.au:8081/1959.7/30804>
- Ellis, S. J., & Campbell, K. H. (2005). *By the people: A history of Americans as volunteers*. Filadelfia: Energize.
- Farrell, J. M., Johnston, M. E., & Twynam, G. D. (1998). Volunteer motivation, satisfaction, and management at an elite sporting competition. *Journal of Sport Management*, 12(4), 288-300.
- Fernandes, R. C. (1994). *Privado porém público: O terceiro setor na América Latina*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará.
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Tathan, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. (Trad. Sant'Anna, Adonai Schlup, & Neto, Anselmo Chaves) (5.ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Hall, P. D. (2005). Historical perspectives on nonprofit organizations in the United States. In R. Herman (Ed.), *The Jossey-Bass handbook of nonprofit leadership and management* (pp. 3-38). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hall, P. D. (2006). A historical overview of philanthropy, voluntary associations, and nonprofit organizations in the United States, 1600-2000. In R. Steinberg & W. W. Powell (Eds.), *The nonprofit sector: A research handbook – second edition*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Handy, F., Cnaan, R. A., Brudney, J. L., Ascoli, U., Meijs, L. C., & Ranade, S. (2000). *Public perception of "Who is a volunteer": An examination of the net-cost approach from a cross-cultural perspective*. Disponível em http://repository.upenn.edu/spp_papers/2
- Hankinson, P., & Rochester, C. (2005). The face and voice of volunteering: A suitable case for branding? *International Journal of Nonprofit & Voluntary Sector Marketing*, 10(2), 93-105.
doi:10.1002/nvsm.15
- Hibbert, S., Piacentini, M., & Al Dajani, H. (2003). Understanding volunteer motivation for participation in a community-based food cooperative. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8(1), 30-42.
doi:10.1002/nvsm.199
- Hustinx, L., Cnaan, R. A., & Handy, F. (2010). Navigating theories of volunteering: A hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40(6), 410-434.
doi: 10.1111/j.1468-5914.2010.00439
- Kemp, S. (2002). The hidden workforce: Volunteers' learning in the Olympics. *Journal of European Industrial Training*, 26(2/3/4), 109-116.
doi:10.1108/03090590210421987
- Landim, L. (1993). *Para além do mercado e do Estado: Filantropia e cidadania no Brasil*. Rio de Janeiro: ISER.
- Landim, L. (2001). *As pessoas, voluntariado, recursos humanos, liderança*. Seminário "Filantropia, Responsabilidade social y Ciudadanía" – CEDES. Antigua: Fundación W. K. Kellogg.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.
doi:10.1146/annurev.psych.55.090902.142105
- Liao-Troth, M. L. (2001). Attitude differences between paid workers and volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, 11(4), 423-442.
doi:10.1002/nml.11403
- Lopes, H. E. G. (2005). Abrindo a caixa preta: Considerações sobre a utilização da análise fatorial confirmatória nas pesquisas em administração. *Economia & Gestão [Belo Horizonte: PUC-Minas]*, 5(11), 93-112.

- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. Portugal: Report Number.
- Martin, M. M. (1994). *Virtuous giving: Philanthropy, voluntary service, and caring*. Indiana: University Press.
- Mesch, D. J., Tschirhart, M., Perry, J. L., & Lee, G. (1998). Altruists or egoists? Retention in stipended service. *Non-Profit Management & Leadership*, 9(1), 3-21. doi:10.1002/nml.9101
- McCurley, S., & Lynch, R. (1998). *Essencial volunteer management*. (2.ed.). Londres: The Directory of Social Change.
- Meijs, L.C.P.M., Handy, F., Cnaan, R.A., Brudney, J.L., Ascoli, U., Ranade, S., Hustinx, L., Weber, S., & Weiss, I. (2003). All in the eyes of the beholder? Perceptions of volunteering across eight countries. In P. Dekker, & L. Halman (Eds.), *The values of volunteering* (pp. 19-34). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers. doi:10.1007/978-1-4615-0145-9_2
- Mostyn, B. (1983). The meaning of volunteer work: A qualitative investigation. In S. Hatch (Org.), *Volunteers: patterns, meanings & motives*. Hertz (Reino Unido): The Volunteer Centre.
- Musick, M. A., & Wilson, J. (2008). *Volunteers: A social profile*. Indiana: Indiana University Press.
- O'Brien, R. (1994). Identification of simple measurement models with multiple latent variables and correlated errors. In P. Marsden (Ed.), *Sociological methodology* (pp. 137-170). Illinois: Blackwell. doi:10.2307/270981
- Organização das Nações Unidas [ONU]. (2011). *State of the world's volunteerism report*. Disponível em <http://www.un.org.br>
- Pastoral da Criança. (2011). *Informações*. Disponível em <https://www.pastoraldacrianca.org.br/>
- Pearce, J. (1983). Comparing volunteers and employees in a test of Etzioni's compliance typology. *Journal of Voluntary Action Research*, 12(1), 22-30. doi:10.1177/089976408301200204
- Sampaio, J. R. (2004). *Voluntários: Um estudo sobre a motivação de pessoas e a cultura em uma organização do terceiro setor*. Disponível em bdtd.ibict.br/
- Sinclair, C., Dowson, M., & Thistleton-Martin, J. (2006). Motivations and profiles of cooperating teachers: Who volunteers and why? *Teaching & Teacher Education*, 22(3), 263-279. doi:10.1016/j.tate.2005.11.008
- Smith, D. H. (1991). Four sectors or five? Retaining the member-benefit sector. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 20(2), 137-150. doi:10.1177/089976409102000203
- Souza, W. J., Dias, T. F., Moura, L. R., & Cunha, A. S. R. (2009). Elementos do trabalho voluntário: Motivos e expectativas na Pastoral da Criança. *Anais do XI Colóquio Internacional sobre Poder Local*, 2009, Salvador: CIAGS.
- Souza, W. J., Medeiros, J. P. de, & Fernandes, C. L. (2006). Trabalho voluntário: Elementos para uma tipologia. *Anais do X Colóquio Internacional sobre Poder Local* (pp. 1-16), 2006, Salvador. Desenvolvimento e Gestão Social de Território. Salvador: NPGA. São Paulo: ANPAD.
- Steenkamp, J.E.M., & Van Trijp, H.C.M. (1991). The use LISREL in validating marketing constructs. *International Journal of Research in Marketing*, 8(4), 283-299. doi:10.1016/0167-8116(91)90027-5
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill, Inc. Lincoln.
- Tamayo, A., & Paschoal, T. (2005, maio). Impacto dos valores laborais e da interferência da família: Trabalho no estresse ocupacional. *Psic.: Teor. & Pesq.*, 21(2), 173-180. Disponível em <http://www.scielo.br>
- Thompson, A., & Toro, O. L. (1999). El voluntariado social en América Latina: Tendencias, influencias, espacios y lecciones aprendidas, México. *Revista Sociedad Civil*, 3(9), 27-49.
- Til, J. V. (1994). Nonprofit organizations and social institutions. In R. Herman (Ed.), *The Jossey-Bass handbook of nonprofit leadership and management* (pp. 39-62). San Francisco: Jossey-Bass.
- Unger, L.S. (1991). Altruism as a motivation to volunteer. *Journal of Economic Psychology*, 12(12), 71-100. doi:10.1016/0167-4870(91)90044-T
- Vitner, G., Shalom, V., & Yodfat, A. (2005). Productivity of voluntary organizations: The case of counselling services for the elderly (CSE) of the National Insurance Institute (NII) in Israel. *International Journal of Public Sector*, 18(5), 447-462. doi:10.1108/09513550510608895
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Yeung, A. B. (2004). The octagon model of volunteer motivation: Results of a phenomenological analysis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15(1), 21-46. doi:10.1023/B:VOLI.0000023632.89728.ff

ABSTRACT

Motivation for voluntary entry in Brazilian NGOs

The present study proposes a structural model to identify the reasons for choosing a certain Non-Governmental Organization (NGO) to provide volunteer work. The empirical space was *Pastoral da Criança* – a social action agency of the National Conference of Bishops of Brazil (CNBB) – a community-based institution whose pillars are solidarity and sharing of knowledge. The theoretical framework presents the context in which is volunteering, at global and national levels. Then we discuss the various concepts of volunteering and we present the theoretical models of voluntary motivation. The studies of Mostyn (1983) and Cavalcante, Souza, Nascimento, and Cunha (2011a, 2011b, 2012) are the main theoretical and empirical references for the construction of the tested model. Data collection was done by means of a closed questionnaire with 21 indicators in two visits to cities of Pesqueira's Diocese (Pernambuco/PE). Seven hundred and twenty questionnaires were made. The sample was divided into two parts. In the first one, we made the Exploratory Factor Analysis and, in the second one, the Confirmatory Factor Analysis, through the Structural Equations Model. Examination of the results achieved by the input reasons model allows us to conclude in favor of the validity and the reliability of the instrument. Thus, the reasons for the voluntary entry at *Pastoral da Criança* can be explained by a set of interactions between these five constructs: Altruism, Affection, Friendly, Adjusted and Sensible.

Keywords: volunteer work, motivation in volunteer work, NGO management.

RESUMEN

Motivación para el ingreso de voluntarios en ONG brasileña

En este estudio se propone un modelo estructural que identifique las razones para la elección de una determinada organización no gubernamental (ONG) para participar en trabajo voluntario. El espacio empírico es la *Pastoral da Criança* – organismo de acción social de la Conferencia Nacional de Obispos de Brasil (CNBB) – institución que tiene su trabajo basado en la solidaridad y el intercambio de conocimientos. En el marco teórico se contextualiza el voluntariado, a nivel mundial y nacional. A continuación, se examinan los diversos conceptos de voluntariado y se presentan los modelos teóricos de motivación voluntaria. Los estudios de Mostyn (1983) y Cavalcante, Souza, Nascimento, y Cunha (2011a, 2011b, 2012) son las principales referencias teóricas y empíricas para la construcción del modelo probado. La recopilación de datos se realizó por medio de un cuestionario con 21 indicadores en dos visitas a las ciudades de la diócesis de Pesqueira, estado de Pernambuco, Brasil. Se aplicaron 720 encuestas y se dividió la muestra en dos partes. A la primera, se aplicó un análisis factorial exploratorio y, a la segunda, un análisis factorial confirmatorio, con el uso de modelos de ecuaciones estructurales. Los resultados obtenidos por medio del modelo permiten concluir por la validez y la fiabilidad del instrumento. Así, las razones para el ingreso al voluntariado en la *Pastoral da Criança* pueden explicarse mediante una serie de interacciones entre estas cinco construcciones teóricas: altruismo, afectivo, amigable, ajustado y juicioso.

Palabras clave: trabajo voluntario, motivación del voluntariado, gestión de ONG.

COMO REFERENCIAR ESTE ARTIGO

(De acordo com as normas da American Psychological Association [APA])

Cavalcante, C. E., Souza, W. J. de, Mol, A. L. R., & Paiva, J. de A. (2015, outubro/novembro/dezembro). Motivação para a entrada de voluntários em ONG brasileira. *Revista de Administração [RAUSP]*, 50(4), 523-540. doi: 10.5700/rausp1217